

Praca sezonowa to praca wykonywana **przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym** w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka, w ramach działalności uznanych za sezonowe określonych w *Rozporządzeniu wykonawczym Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca.*

PROCEDURA:

- Pracodawca składa wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową w powiatowym urzędzie pracy (PUP) właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania (siedziba dotyczy osoby prawnej, np. przedsiębiorstwa, a miejsce zamieszkanie osoby fizycznej);
- We wniosku pracodawca określa, m.in. proponowane wynagrodzenie cudzoziemca, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia. Składając wniosek pracodawca **dołącza również dowód dokonania wpłaty w wysokości 30 zł**;
- Jeżeli zezwolenie dotyczy obywatela innego kraju niż wymienionego w rozporządzeniu (tj. innego niż Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Rosja lub Ukraina) do wniosku należy dołączyć informację dot. wyniku **tzw. testu rynku pracy**, tj. informacji starosty, właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy. W przypadku gdy specyfika pracy wykonywanej przez cudzoziemca nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania, informację, o której mowa powyżej, wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemców;
- Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się, jeżeli **wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku**;
- **Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane dla określonego cudzoziemca.** Zezwolenie określa podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, najniższe wynagrodzenie cudzoziemca, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia. Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę jest określany także pracodawca użytkownik.
- W okresie ważności zezwolenia możliwe jest wykonywanie **każdej pracy sezonowej, a nie tylko tej wskazanej w zezwoleniu.**

Postępowanie różni się w zależności od tego, czy cudzoziemiec jest już w Polsce i posiada tytuł pobytowy umożliwiający wykonywanie pracy w Polsce (np. wize z wyjątkiem wiz wydanych w celach: turystycznym (01), korzystania z ochrony czasowej (20) lub przyjazdu ze względów humanitarnych (21), przebywanie w ruchu bezwizowym, ale wjechał w innym celu niż praca sezonowa), czy dopiero będzie ubiegał się o wjazd do Polski - na podstawie wize w celu wykonywania pracy sezonowej, bądź w ramach ruchu bezwizowego w związku z pracą sezonową.

- **W sytuacji, gdy cudzoziemiec jest już w Polsce:** starosta weryfikuje wniosek i wydaje zezwolenie albo odmawia wydania zezwolenia w terminie do 7 dni lub do 30 dni, jeśli wymagane jest postępowanie wyjaśniające. Jeśli weryfikacja przebiegła negatywnie, starosta odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową.
- **W sytuacji gdy cudzoziemiec będzie dopiero starał się o wjazd do Polski w celu pracy sezonowej, starosta weryfikuje wniosek i wpisuje go do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej lub odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową.** Wpisanie do ewidencji następuje w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia, chyba że prowadzone jest postępowanie wyjaśniające – wówczas wpisanie następuje do 30 dni. Wpisując wniosek do ewidencji, starosta wydaje podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy cudzoziemcowi zaświadczenie o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej;
- Podmiot powierzający wykonywanie pracy przekazuje cudzoziemcowi zaświadczenie o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej. Zaświadczenie to służy jako podstawa do wydania wize w celu wykonywania pracy sezonowej lub w przypadku, gdy cudzoziemiec wjeżdża w ruchu bezwizowym, służy jako potwierdzenie celu wjazdu na terytorium RP;
- Po przyjeździe cudzoziemca pracodawca informuje powiatowy urząd pracy o tym fakcie, przedstawia kopię paszportu cudzoziemca oraz podaje jego adres zamieszkania na terytorium RP (wzór informacji, która składa pracodawca w związku z ww. okolicznościami znajduje się **tutaj**). Po spełnieniu ww. obowiązku starosta **wydaje zezwolenie na pracę sezonową. Pamiętać należy, że wpis do ewidencji wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową jest ważny tylko 120 dni – jeżeli po tym okresie starosta nie otrzyma potwierdzenia, że cudzoziemiec podejmie pracę w późniejszym terminie, umorzy postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę sezonową.**
- Cudzoziemiec może pracować w trakcie oczekiwania na zezwolenie na pracę sezonową, czyli po poinformowaniu urzędu przez podmiot o przyjeździe cudzoziemca. Praca musi jednak być wykonywana na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wydanych wcześniej przez urząd.

Kiedy starosta odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca?

- Starosta **odmawia wydania zezwolenia**, gdy podmiot powierzający pracę nie spełnił wymogów proceduralnych dot. udzielenia zezwolenia na pracę albo był karany w związku z powierzeniem pracy cudzoziemcom, tj. dopuścił się przestępstw lub poważnych naruszeń przepisów w zakresie zatrudniania cudzoziemców lub niektórych przepisów Kodeksu Karnego;
- Starosta **może także odmówić wydania zezwolenia**, jeżeli z okoliczności wynika, że uzyskane zezwolenie może zostać wykorzystane niezgodnie z celem lub uzyskane jest dla pozorów. Dotyczy to sytuacji, gdy podmiot powierzający pracę nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy w szczególności, m.in.: nie posiada środków na pokrycie zobowiązań wynikających z powierzenia pracy, nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy, zalega z odprowadzaniem składek m.in. na ubezpieczenie społeczne, zalega z uiszczeniem podatków;
- W przypadku **decyzji odmownej**, podmiot ma możliwość **odwołania się do organu drugiej instancji** – ministra właściwego do spraw pracy.

Obowiązki pracodawcy w związku z powierzaniem pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową

- Pracodawca **ma obowiązek** zawarcia umowy pisemnej z cudzoziemcem, a wcześniej przedstawienia mu jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca zgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu. W umowie podmiot jest zobowiązany uwzględnić warunki zawarte w zezwoleniu;
- Pracodawca ma obowiązek przestrzegania wszystkich obowiązków wynikających z powierzania pracy, takich samych jak w przypadku polskich pracowników (np. zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych w ciągu 7 dni, gdy dana umowa podlega ubezpieczeniom, np. umowa o pracę, zlecenia czy agencyjna), a także obowiązków związanych z zatrudnieniem cudzoziemca wynikających z innych przepisów (np. przechowywanie kopii dokumentu pobytowego cudzoziemca przez cały okres jego pracy).

Okres ważności zezwolenia na pracę sezonową

- Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na okres **nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym**;
- W przypadku cudzoziemca, który wjechał na terytorium RP na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków w

sprawie pracy sezonowej, jest liczony **od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca do strefy Schengen;**

- W przypadku cudzoziemców, którzy wjechali w celu innym niż praca sezonowa zezwolenie może być wydane na okres legalnego pobytu **nie dłuższy niż 9 miesięcy. Okres ten liczony jest łącznie z okresami wskazanymi w poprzednio wydanych zezwoleniach na pracę sezonową dla tego cudzoziemca.**

Sytuacje, w których nie jest wymagane uzyskanie nowego zezwolenia:

- zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi;
- przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- zawarcie przez podmiot powierzający wykonywanie pracy i cudzoziemca umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej.

Jeżeli podmiot jest agencją pracy tymczasowej, spoczywa na nim jednak obowiązek poinformowania właściwego urzędu pracy o zmianach w ciągu 7 dni od ich zaistnienia. Niedopełnienie tego obowiązku jest zagrożone karą grzywny.